

IZAZOVI RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA U SVJETLU DIGITALIZACIJE RADA

Pregledni znanstveni rad

UDK 349.2:004

364.4:004

Primljeno: 22. siječnja 2019.

Iva Bjelinski Radić*

Digitalnu revoluciju karakterizira raširena upotreba digitalnih tehnologija u različitim aspektima ljudskog djelovanja, pri čemu ona sa sobom donosi dubinsku transformaciju društva u gospodarskom, socijalnom i političkom smislu. U ovom radu problematiziraju se prilike i rizici koje novi trendovi predstavljaju za svijet rada. Autorica uvodno daje opis stanja i temeljnih pojmova koji se vezuju uz digitalnu ekonomiju. U drugom dijelu rada autorica nudi vlastitu klasifikaciju utjecaja procesa digitalizacije na svijet rada. Potom razmatra utjecaj digitalizacije na tržište rada. U četvrtom poglavlju autorica analizira ključne promjene koje zahvaćaju sferu individualnih i kolektivnih radnih odnosa pokušavajući pritom identificirati glavna (radno)pravna pitanja koja nastaju kao posljedica digitalizacije. U petom poglavlju dan je kratak osvrt na utjecaj digitalizacije na sustave socijalne sigurnosti.

Ključne riječi: digitalizacija, ICT mobilni rad, rad preko digitalnih platformi, postojanje radnog odnosa, radno vrijeme

1. UVODNA RAZMATRANJA: DIGITALNA EKONOMIJA – OPIS STANJA I DEFINIRANJE POJMOVA

Svijet u kojem živimo obilježava iznimno dinamičan i brz razvoj novih tehnologija, koje se nezaustavljivo šire u sve sfere gospodarstva i privatnog života građana. U literaturi i javnom prostoru učestalo se spominju pojmovi poput „digitalne revolucije“, odnosno „četvrte industrijske revolucije“¹, te „digitalnog doba“, pri čemu se najčešće misli na razdoblje koje karakterizira raširena upotreba digitalnih tehnologija u različitim aspektima ljudskog djelovanja: u ekonomiji, politici, interakciji među ljudima itd. Može se očekivati da tzv. digitalna revolucija, poput svih ranijih industrijskih revolucija u povijesti,

* Iva Bjelinski Radić, mag. iur., asistentica na Katedri za radno i socijalno pravo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Rad je izrađen u okviru znanstvenog projekta „Novi hrvatski pravni sustav“ Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

¹ Raspravu o različitoj terminologiji koja se koristi za opis digitalne revolucije vidi npr. u: Paba, S.; Solinas, G., *In favour of the machines (but not forgetting the workers): some considerations of the Fourth industrial revolution*, u: Ales, E. et al. (ur.), *Working in digital and smart organizations*, Cham: Palgrave Macmillan, 2018, str. 39-43. Više o teorijskoj i empirijskoj raspravi na temu tzv. „četvrte industrijske revolucije“ vidi u poglavlju 4 u: European Commission, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2016*, 2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7952&furtherPubs=yes> (22. 11. 2018.).

sa sobom donese dubinsku transformaciju društva u gospodarskom, socijalnom i političkom smislu.

Što karakterizira novu ekonomiju digitalnog doba? Eurofound² ističe četiri ključna svojstva digitalnih tehnologija koja stvaraju promjene u ekonomskoj aktivnosti: (i) fleksibilnost proizvodnje³, (ii) dostupnost informacija⁴, (iii) nepostojanje graničnih troškova⁵ te (iv) mrežne efekte⁶. Navedene karakteristike već sada uočavamo u onim sektorima i industrijama u kojima je digitalna transformacija u uznapredovaloj fazi, osobito u IT-sektoru te industrijama koje se bave komunikacijama i slobodnim vremenom. S daljnjim širenjem digitalnih tehnologija te sve većom digitalizacijom radnih procesa ta će se obilježja proširiti u sektor proizvodnje, maloprodaje i socijalnih usluga postupno mijenjajući ekonomski proces u navedenim sektorima.⁷

U recentnoj literaturi naveliko se raspravlja o utjecaju digitalne revolucije na svijet rada. Različiti autori pritom ističu razne pokretače promjena u svijetu rada. Tako primjerice Eurofound⁸ identificira tri glavna smjera promjena, s potencijalom da radikalno izmijene rad i zapošljavanje u tehnološkom i društvenom smislu. Prvi se odnosi na automatizaciju rada, odnosno na zamjenu ljudskog rada radom (digitalnih) strojeva u pogledu određenih zadataka u okviru procesa proizvodnje i distribucije. Tehnologija koja u digitalno doba omogućuje automatizaciju rada uključuje: naprednu robotiku, umjetnu inteligenciju te strojno učenje.⁹ Iako je automatizacija rada kao fenomen mnogo starija od digitalne revolucije, navedene nove tehnologije omogućuju strojevima i robotima da obavljaju zadatke za koje se prije smatralo da nisu pogodni za automatizaciju. Nadalje, osobito je

² Eurofound, *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*, 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment> (30. 11. 2018.).

³ Proizvodni procesi koje omogućuje digitalna tehnologija programirani su te kontrolirani od strane algoritama koji se mogu po potrebi ponovno kalibrirati. Kontrola proizvodnih procesa od strane algoritama čini ih mnogo fleksibilnijima u odnosu na ranije mehanički upravljane uređaje. Poblježi vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 9-10.

⁴ Digitalne tehnologije čine informacije dostupnijima na svim razinama ekonomskog procesa. To dovodi do smanjivanja transakcijskih troškova, omogućava složenije organizacijske strukture, širi mogućnosti tržišta te čini mjesto rada sve manje relevantnim čimbenikom. Poblježi vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 10.

⁵ U ekonomiji granični troškovi pokazuju porast ukupnih troškova nastao proizvodnjom jedne dodatne jedinice proizvoda. Digitalna dobra, odnosno nizovi bitova koji imaju ekonomsku vrijednost, nemaju graničnih troškova. Navedeno je posljedica činjenice da su digitalna dobra nekonkurentna jer ih korištenje od strane jedne osobe ne čini manje korisnima za bilo koga drugoga (primjerice glazba slušanjem ne gubi vrijednost). Nepostojanje graničnih troškova proizlazi i iz neograničene mogućnosti reprodukcije, odnosno širenja digitalnih dobara bez troškova. Tako se primjerice digitalni glazbeni uradak može besplatno umnožiti beskrajno puno puta. Stoga, u uvjetima savršene konkurencije, takva dobra ne bi imala graničnih troškova, a njihova bi cijena bila jednaka nuli. Poblježi vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 10-11.

⁶ Digitalne tehnologije u ekonomskim procesima stvaraju ekonomiju razmjera na strani potražnje, što znači da se vrijednost digitalnih dobara i usluga za potrošače povećava s rastom broja korisnika. Dobar primjer mrežnog efekta u današnjoj digitalnoj ekonomiji jesu društvene mreže, ali taj se efekt pojavljuje i kod mnogih drugih digitalnih dobara, usluga i tehnologija. Poblježi vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 12-13.

⁷ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 13.

⁸ *Ibid.*, str. 15-21.

⁹ Eurofound, *Automation of work: Literature review*, working paper, 2018, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17039.pdf> (14. 12. 2018.).

važna uloga umjetne inteligencije, koja polako preuzima aktivnosti za čije je obavljanje donedavno bila nužna ljudska moć rasuđivanja te iskustvo.¹⁰ Dakle automatizacija rada nije nova pojava; nova je činjenica da uporabom digitalnih tehnologija dolazi do znatnog proširivanja raspona radnih zadataka koje mogu obavljati strojevi.¹¹

Drugi pokretač promjena u svijetu rada jest, prema Eurofoundu, digitalizacija procesa. Digitalizacija procesa podrazumijeva upotrebu uređaja koji pretvaraju analognu u digitalnu informaciju (senzora) te uređaja koji pretvaraju digitalnu u analognu informaciju (uređaja za prikazivanje, engl. *rendering devices*) kako bi se (dijelovi) fizičkog proizvodnog procesa preveli u digitalne informacije i obrnuto. Pritom se iskorištava uvelike učinkovitija i jeftinija mogućnost obrade, pohrane i komunikacije putem digitalnih informacija.¹² Digitalizacijom procesa može se njime mnogo učinkovitije upravljati te ga kontrolirati. Ključne tehnologije koje pokreću digitalizaciju ekonomskih procesa jesu: internet stvari (engl. *Internet of Things*), trodimenzionalni ispis (engl. *3D printing*) te virtualna i proširena stvarnost (engl. *virtual and augmented reality*).¹³

Naposljetku, treći smjer promjena odnosi se na koordinaciju putem platformi, tj. upotrebu digitalnih mreža u svrhu koordinacije ekonomskih transakcija na algoritamski način. Pritom se pod pojmom mreže podrazumijeva strukturirani digitalni „prostor“ za ponudu i potražnju dobara i usluga. Nadalje, platformu karakterizira i skup algoritama koji spajaju i koordiniraju transakcije na automatizirani način.¹⁴ U literaturi se često ističe da internetske platforme predstavljaju nov tip ekonomske institucije. Naime radi se o svojevrsnom hibridu tržišta i poduzeća, jer mreže i algoritamske komponente platformi obavljaju funkcije svake od tih temeljnih ekonomskih institucija.¹⁵

Nova ekonomija digitalnog doba u literaturi se opisuje mnogobrojnim nazivima, stoga se susrećemo s pojmovima digitalne, kolaborativne, ekonomije dijeljenja, ekonomije na

¹⁰ *Ibid.*, str. 1-2.

¹¹ Raspravu o tome koje su vrste radnih zadataka manje ili više pogodne za automatizaciju pod utjecajem digitalnih tehnologija vidi u: Eurofound, *op. cit* u bilj. 2, str. 16-18.

¹² Eurofound, *op. cit* u bilj. 2, str. 18-19.

¹³ Koncept interneta stvari (IoT) omogućuje interakciju ljudi s uređajima i uređaja s uređajima povezujući ih u jednu mrežu kojom se upravlja putem *web*-aplikacija. Mogućnosti primjene IoT-aplikacija široke su i raznolike, a prožimaju gotovo sva područja ljudskog djelovanja. Detaljnije vidi u: <http://www.infotrend.hr/clanak/2017/6/internet-of-things---mogucnosti-i-izazovi,90,1314.html> (17. 4. 2019.).

Nadalje, za detaljniji opis tehnologija koje pokreću digitalizaciju ekonomskih procesa vidi npr. Eurofound, *Digitalization of processes: Literature review*, working paper, 2018, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17038.pdf> (26. 11. 2018.).

Pregled i pojašnjenje najvažnijih tehnologija 21. stoljeća vidi također u: Frey, C. B.; Osborne, M. A., *Technology at work: The future of innovation and employment*, 2015, dostupno na: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work.pdf (26. 11. 2018.)

¹⁴ Eurofound, *op. cit* u bilj. 2, str. 19-21.

¹⁵ Detaljnije o pojavi *online*-platformi te tehnologiji koja omogućuje njihovo poslovanje vidi npr. u: Eurofound, *Coordination by platforms: Literature review*, working paper, 2018, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17040.pdf> (22. 11. 2018.).

zahtjev, gig-ekonomije itd. Prema Degryseu¹⁶, tri sastavnice čine temelj nove ekonomije, pa tako i novoga globalnog tržišta rada: internet i razvoj brzih mreža, *Big Data* („veliki podaci“)¹⁷ te eksplozija novih oblika mobilnih uređaja (mobilnih telefona, tableta itd.).¹⁸ Radi li se uistinu o revoluciji, koja će kroz tehnološke inovacije u skoroj budućnosti dovesti do potpuno drugačijeg ekonomskog poretka u odnosu na onaj kakav poznajemo? Među ekonomistima postoje oprečna mišljenja. Neki u tome ne vide ništa više od razvoja novog trenda koji ne predstavlja istinsku revoluciju s potencijalom davanja poticaja ekonomskom rastu u godinama pred nama. Drugi autori govore o potpunom odmaku od sadašnjih načina organizacije tvrtki, a tehnološke inovacije vide kao motor budućeg ekonomskog rasta.¹⁹ Proučavanje utjecaja digitalne revolucije na ekonomiju nadilazi ograničeni opseg ovog rada.

Ovaj rad predstavlja pokušaj poduzimanja inicijalnih koraka u smjeru dubljeg i sveobuhvatnog razumijevanja prilika i rizika koje novi trendovi donose za svijet rada. Cilj mi je, temeljem analize relevantne literature, prije svega ponuditi vlastitu klasifikaciju utjecaja procesa digitalizacije²⁰ na svijet rada. Osim toga polazeći od navedene klasifikacije, pokušat ću identificirati glavna (radno)pravna pitanja koja nastaju kao posljedica digitalizacije, a koja će poslužiti kao smjernica mojeg daljnjeg istraživačkog rada u tom području.

Rad je podijeljen u pet poglavlja. Nakon uvodnog poglavlja, koje predstavlja opis stanja i temeljnih pojmova koji se vezuju uz digitalnu ekonomiju, drugo poglavlje sadrži predloženu klasifikaciju utjecaja procesa digitalizacije na svijet rada. U trećem poglavlju razmatra se utjecaj digitalizacije na tržište rada, pri čemu je naglasak stavljen na nekoliko najvažnijih makroekonomskih trendova koji zahvaćaju moderno tržište rada. U četvrtom poglavlju analiziraju se glavne promjene koje zahvaćaju sferu radnih odnosa. Analiza je pritom prvo usmjerena na individualne radne odnose te su izdvojeni ključni izazovi u uređenju pravnih odnosa između poslodavca i radnika nastali kao posljedica digitalizacije. Potom se prikazuje koja pitanja i probleme digitalizacija otvara u sferi kolektivnih radnih odnosa. U petom poglavlju dan je kratak osvrt na utjecaj digitalizacije na sustave socijalne sigurnosti.

¹⁶ Degryse, C., *Digitalisation of the economy and its impacts on labour markets*, working paper 2016.02, ETUI aisbl, Brussels, 2016, dostupno na: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (20. 11. 2018.), str. 7.

¹⁷ Pojam *Big Data* označava spajanje putem internetskih platformi golemih količina upotrebljivih komercijalnih, osobnih i geografskih podataka. Pojednostavljeno rečeno, *Big Data* je tehnologija koja omogućuje prikupljanje i obradu velikih količina strukturiranih i nestrukturiranih podataka u realnom vremenu. Više vidi u: Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 9-10.

¹⁸ Navedeni uređaji potrošačima, radnicima i pružateljima usluga daju pristup mobilnom internetu u svakom trenutku i na svakome mjestu.

¹⁹ Poblje vidi u: Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 7-13.

²⁰ U ovom radu pojam digitalizacije upotrebljavat ću kako bih označila opći trend raširene upotrebe digitalnih tehnologija u ekonomskim procesima.

2. KLASIFIKACIJA UTJECAJA DIGITALIZACIJE NA SVIJET RADA

Trendovi opisani u prethodnom poglavlju već su počeli na različite načine mijenjati svijet rada kakav smo poznavali prije snažnog širenja procesa digitalizacije. Debata o daljnjim promjenama i izazovima koji nas u tom smislu očekuju u skoroj budućnosti posljednjih je godina u fokusu znanstvene zajednice, ali i političkih institucija. Temeljem analize literature u ovom području smatram da se brojni utjecaji digitalizacije na svijet rada mogu okvirno podijeliti u nekoliko kategorija, i to:

- utjecaj digitalizacije na tržište rada
- utjecaj digitalizacije na radne odnose i
- utjecaj digitalizacije na sustave socijalne sigurnosti.

U nastavku ću pojasniti što podrazumijevam pod svakom od navedenih kategorija.

3. UTJECAJ DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

Pod utjecajem procesa digitalizacije na tržištu rada događaju se važne strukturne promjene, koje ću, temeljem proučene literature, okvirno podvesti pod nekoliko glavnih trendova.

3.1. Prestanak potrebe za određenim poslovima i gubitak radnih mjesta

Svaka nova tehnološka revolucija u povijesti dovela je do određenih promjena u dotadašnjoj podjeli rada.²¹ Tehnološke inovacije oblikuju evoluciju podjele radnih zadataka na način da izravno mijenjaju proizvodne procese te potrebu za određenom vrstom radne snage. Uvođenje nove tehnologije u proizvodni proces uvijek zahtijeva izvjesnu reorganizaciju rada, pri čemu se neki radni zadaci mijenjaju ili postaju nepotrebni, a drugi se stvaraju. Kao rezultat toga, potrebne vještine i radna mjesta na tržištu rada također se mijenjaju.²²

Kada razmatramo utjecaj digitalne revolucije na tržište rada, prvo se postavlja pitanje hoće li i u kojoj mjeri nove tehnologije dovesti do zamjenjivosti ljudskog rada radom robota i strojeva. Nalazimo li se pred revolucijom koja će dovesti do nestanka golemog broja radnih mjesta i stvoriti ekonomiju budućnosti koja treba sve manje radnika? Brojne recentne studije pokušale su predvidjeti koliko će radnih mjesta nestati kao posljedica digitalizacije te koliko brzo, pri čemu se rezultati tih istraživanja uvelike razlikuju. Jedna

²¹ Podjela rada dioba je radnoga procesa na veći broj zadataka, od kojih svaki obavlja drugi pojedinac ili skupina pojedinaca. Izvor: www.enciklopedija.hr.

²² Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 5-6.

od najcitiranijih jest ona Freya i Osborna iz 2013. godine,²³ u kojoj autori analiziraju američko tržište rada i pokušavaju predvidjeti vjerojatnost da poslove u 702 različita zanimanja zamijene strojevi i računala. Dolaze do alarmantnih zaključaka i procjenjuju da bi u idućih 20 godina 47 % poslova u SAD-u moglo biti automatizirano, odnosno da su u kategoriji visokog rizika od nestajanja. Vodeći se metodologijom Freya i Osborna, skupina studija predviđa sličnu vjerojatnost prestanka potrebe za određenim poslovima u Europi (30 – 40 %).²⁴ Nasuprot navedenima, drugi autori dolaze do zaključka o mnogo manjem postotku poslova kojima prijeti rizik od automatizacije u skoroj budućnosti.²⁵

Na temelju podataka iz raznih studija Degryse zaključuje da su poslovi kojima prijeti najveći rizik od automatizacije: uredski poslovi i administrativni zadaci, prodaja i trgovina, prerađivačka industrija, graditeljstvo, promet, logistika itd. Najmanji rizik od automatizacije prijeti poslovima u obrazovanju, umjetnosti, medijima, upravljanju i ljudskim resursima, pravnim uslugama, inženjerima i znanstvenicima, pružateljima zdravstvenih usluga itd.²⁶

Bitno je uočiti da je zamjena ljudskog rada radom strojeva odavno poznati fenomen koji se događa nakon uvođenja nove tehnologije.²⁷ Za digitalnu revoluciju specifična je pak činjenica da suvremene tehnologije omogućuju automatizaciju radnih zadataka za koje se donedavno smatralo da nužno zahtijevaju ljudski rad. Ne govorimo dakle više samo o automatizaciji rutinskih zadataka. Za moderne tržišne ekonomije danas su mnogo važniji nerutinski fizički²⁸ i intelektualni²⁹ poslovi, koje će zbog tehnološkog napretka u sve većoj mjeri moći obavljati suvremeni roboti i računala.³⁰

²³ Frey, C. B.; Osborne, M. A., *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*, 2013, dostupno na: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (23. 11. 2018.).

²⁴ Popis navedenih studija koje se odnose na europske države vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 9, str. 5.

²⁵ Vidi primjerice: Arntz, M. *et al.*, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, 2016, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, dostupno na: <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> (23. 11. 2018.). Navedena studija uzima u obzir da se profesije sastoje od heterogenih radnih zadataka te autori zaključuju da je potrebno mjeriti vjerojatnost automatizacije radnih zadataka, a ne cijelih profesija, odnosno poslova. Koristeći opisani pristup, autori predviđaju da će u 21 zemlji OECD-a prosječno samo 9 % poslova biti automatizirano. Naglašavaju i razlike među zemljama OECD-a: rizik od automatizacije tako iznosi od 6 % u Koreji do 12 % u Austriji.

²⁶ Detaljni tablični prikaz poslova u digitalnoj ekonomiji vidi u: Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 19.

²⁷ Prema studiji koju je proveo McKinsey Global Institute 2017. godine postoji pet općenitih faktora koji utječu na tempo i stupanj automatizacije radnih zadataka u globalnoj ekonomiji. To su: (i) tehnološka izvedivost, odnosno činjenica koliko je teško automatizirati određeni radni zadatak na zadovoljavajući način; (ii) trošak razvoja i korištenja tehnologije potrebne za automatizaciju; (iii) dinamika tržišta rada, odnosno trošak i dostupnost radne snage; (iv) druge ekonomske koristi (osim manjih troškova rada), koje uključuju produktivnost, pouzdanost, kvalitetu i sigurnost; i (v) činjenica je li automatizacija određene aktivnosti pravno dopuštena i socijalno prihvatljiva. Detaljnije vidi u: McKinsey Global Institute, *A Future that Works: Automation, Employment and Productivity*, 2017, dostupno na: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works> (28. 11. 2018.), str. 65-85.

²⁸ Primjerice čišćenje, posluživanje, upravljanje vozilima.

²⁹ Takvi poslovi uključuju kreativnost i rješavanje problema, što je svojstveno ljudskom radu.

³⁰ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 16-18.

3.2. Stvaranje novih radnih mjesta i potreba za novim vještinama radnika

Dok s jedne strane određeni poslovi nestaju kao posljedica uvođenja novih tehnologija, na tržištu rada istovremeno se stvaraju nova radna mjesta. Prema izvješću Europske komisije iz 2016. godine, između 2003. i 2013. godine u sektoru informacijsko-komunikacijske tehnologije (ICT) zaposlenost je u državama Europske unije (u daljnjem tekstu: EU) porasla između 15 i 30 %. U posljednjih desetak godina stvorena su dva milijuna novih radnih mjesta za ICT-stručnjake, a potražnja za ICT-stručnjacima raste i izvan samog ICT-sektora jer cijela ekonomija postaje digitalna.³¹

Iz dostupnih studija proizlazi da su informacije o broju radnih mjesta koja se otvaraju pod utjecajem novih tehnologija još uvijek prilično ograničene. Prema podacima Freya i Osborna, postoje procjene da bi robotizacija mogla stvoriti oko milijun visoko kvalitetnih poslova u pet godina.³² Štoviše, smatra se da svako radno mjesto stvoreno u ICT-industriji dodatno stvara pet radnih mjesta u široj ekonomiji.³³

Novi poslovi, novi gospodarski sektori te novi proizvodi i usluge nastali pod utjecajem digitalizacije posljedično stvaraju potražnju za određenim novim vještinama radnika na tržištu rada. Postavlja se stoga pitanje koje će nove oblike osposobljavanja radnika zahtijevati ova digitalna revolucija. Vođena idejom osnaživanja jedinstvenog digitalnog tržišta EU-a, Europska komisija pitanje stjecanja digitalnih vještina i znanja europskih radnika predstavlja kao jedan od glavnih političkih ciljeva i prioriteta u raspravi o digitalnoj ekonomiji. Navodi se da se potražnja za digitalno osposobljenom radnom snagom svake godine poveća za oko 4 %. Ako se ne poduzmu odlučne mjere, nedostatak stručnjaka za ICT u EU-u mogao bi se do 2020. očitovati u 825.000 upražnjenih radnih mjesta u tom području.³⁴ Budući da digitalna ekonomija treba radnike osposobljene za rad s novim tehnologijama, Europska komisija upozorava da je potrebno podići razinu digitalne osposobljenosti radne snage u svim gospodarskim sektorima i među tražiteljima zaposlenja kako bi se poboljšali njihovi izgledi na tržištu rada. Stoga, promjene su nužne kako bi se sustav obrazovanja i osposobljavanja prilagodio tijeku digitalne revolucije.³⁵

Možemo dakle zaključiti da digitalizacija ekonomije mijenja strukturu ljudskog kapitala jer stvara potražnju za radnom snagom s drugačijim i/ili dodatnim znanjima i vještinama

³¹ European Commission, *op. cit.* u bilj. 1, str. 149-150.

³² Frey, C. B.; Osborne, M. A., *Technology at work v2.0: The future is not what it used to be*, 2016, dostupno na: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf (26. 11. 2018.), str. 43.

³³ European Economic and Social Committee, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, 2017, dostupno na: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/impact-digitalization-and-demand-economy-labour-markets-and-consequences-employment-and-industrial-relations> (26. 11. 2018.), str. 14.

³⁴ Komunikacija Europske komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Strategija jedinstvenog digitalnog tržišta za Europu, COM(2015)192 final, 2015, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=HR> (27. 11. 2018.), str. 16.

³⁵ *Ibid.*, str. 16.

u odnosu na one koje je zahtijevalo tzv. tradicionalno tržište rada. Stoga se upravo reforme na području obrazovanja i novih vrsta osposobljavanja radnika nameću kao jedan od ključnih političkih odgovora na zahtjeve digitalne revolucije za one države koje žele imati na raspolaganju radnike sutrašnjice – osposobljene za rad s novim tehnologijama.³⁶

3.3. Polarizacija tržišta rada

Polarizacija tržišta rada, odnosno povećanje nejednakosti na tržištu rada, usko je vezana uz pojavu novih gospodarskih sektora te novih poslova, razmatranu u prethodnom poglavlju. Naime poslovi koji nastaju pod utjecajem novih tehnologija zahtijevaju velikim dijelom visokokvalificiranu radnu snagu. Prema podacima Cedefopa,³⁷ raste važnost onim zanimanjima koja zahtijevaju niske, odnosno elementarne kvalifikacije, te onima koja trebaju visokokvalificirane radnike.³⁸

Brojne studije tako pokazuju da je izgledno da će nove tehnologije znatno smanjiti potražnju za radnim mjestima srednjeg sloja, pri čemu će doći do sve veće polarizacije tržišta rada s porastom vrlo nekvalificiranih i slabo plaćenih poslova s jedne strane i jako dobro plaćenih visokokvalificiranih poslova s druge strane. Trend je dakle „iskorjenjivanja“ umjereno dobro plaćenih poslova srednjeg sloja.³⁹

Europska komisija s druge strane upozorava na to da na digitalnom tržištu rada nisko plaćeni poslovi ne podrazumijevaju uvijek i niskokvalificirane radnike, osobito kad se radi o radnicima na digitalnim platformama.⁴⁰ Naime zabilježen je trend da visokoobrazovane radnike nalazimo u svim platnim razredima (u nisko, srednje i visoko plaćenim poslovima), dok niskoobrazovani radnici imaju sve manje poslova na raspolaganju, čak i među srednje i nisko plaćenim poslovima. Zbog povećane potražnje za visokokvalificiranom radnom snagom čak i u loše plaćenim poslovima bilježi se rast broja radnika s dobrim kvalifikacijama koji rade poslove ispod svoje razine obrazovanja.⁴¹ Europska komisija tako zaključuje sljedeće: sve manje radnika obavlja umjereno dobro plaćene poslove, dakle dolazi do polarizacije u pogledu plaća na tržištu rada.⁴² S druge strane radnici sa srednjom razinom obrazovanja obavljaju sve manje poslova, pri čemu se čini da u pogledu obrazovanja radnika nije došlo do prave polarizacije, nego do podizanja razine obrazovanja.⁴³

³⁶ Raspravu o složenosti pitanja osposobljavanja radnika u digitalnoj ekonomiji vidi npr. u: Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 36-38.

³⁷ European Centre for the Development of Vocational Training, <http://www.cedefop.europa.eu/en>.

³⁸ European Economic and Social Committee, *op. cit.* u bilj. 32, str. 14-15.

³⁹ V. Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 33-34. Za detaljnu analizu fenomena polarizacije tržišta rada kao posljedice digitalizacije vidi i Eurofound, *op. cit.* u bilj. 9, str. 6-8; te European Commission, *op. cit.* u bilj. 1, str. 153-158.

⁴⁰ V. *infra* poglavlje 3.4.

⁴¹ Često se radi o visoko obrazovanim radnicima na digitalnim platformama.

⁴² Naime dolazi do povećanja broja niskoplaćenih, ali i visokoplaćenih poslova.

⁴³ Detaljnije vidi u: European Commission, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2018*, 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

3.4. Pojava novih oblika zapošljavanja

Sve šira upotreba digitalnih tehnologija dovodi i do strukturnih promjena u organizaciji rada te se pojavljuju novi fleksibilni oblici zapošljavanja na tržištu rada. Eurofound je u svojoj studiji iz 2015. godine identificirao devet ključnih trendova u novim oblicima zapošljavanja u posljednjih 15 godina u zemljama EU-a, koji više ili manje transformiraju tradicionalne odnose između poslodavaca i radnika.⁴⁴ Neke od novih oblika zapošljavanja karakterizira snažna ili prevladavajuća podrška ICT-tehnologije.

Jedan od takvih oblika zapošljavanja jest mobilni rad temeljen na ICT-tehnologijama (engl. *ICT-based mobile work*), pri kojem radnici mogu obavljati svoj posao s bilo kojega mjesta u bilo kojem trenutku uz potporu modernih tehnologija. Prema Eurofoundu, sve veća dostupnost mobilnih tehnologija i komunikacijskih medija, ponajprije tzv. pametnih telefona (engl. *smartphones*) i tableta, te jednostavnost povezivanja s internetom koju oni omogućuju dovode do pojave sve većeg broja mobilnih radnika. Karakteristično za ICT mobilni rad jest da se posao odvija barem djelomično, ali redovito, izvan ureda poslodavca, pri čemu se ICT koristi za *online*-spajanje na računalni sustav firme. Taj oblik rada obuhvaća razne načine obavljanja posla putem elektroničkih uređaja, koji omogućuju radnicima rad s raznih lokacija izvan ureda njihova poslodavca, primjerice od kuće, iz poslovnih prostorija klijenta ili „na cesti“.⁴⁵

Međutim utjecaj procesa digitalizacije najradikalnije se očituje u pojavi novih „igrača“ na tržištu rada – digitalnih platformi.⁴⁶ Eurofound govori o grupnom zapošljavanju (engl. *crowdwork, crowdsourcing, crowd employment*), definiranom kao model zapošljavanja koji se koristi *online*-platformom kao posrednikom koji omogućuje organizacijama ili pojedincima koji imaju određeni posao da pristupe neodređenoj i neograničenoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca koja rješava određeni specifični problem ili pruža

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150&furtherNews=yes> (28. 11. 2018.), str. 60-62.

⁴⁴ Eurofound, *New forms of employment*, 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (28. 11. 2018.)

⁴⁵ *Ibid*, str. 72-81.

⁴⁶ Rad preko digitalnih platformi pojavio se u kontekstu šireg gospodarskog fenomena koji se u literaturi najčešće imenuje kao „ekonomija dijeljenja“ ili „ekonomija suradnje“. U postojećoj literaturi u semantičkom smislu nailazimo na izvjesnu konfuziju i djelomično preklapanje pojmova kao što su „ekonomija dijeljenja“ (engl. *sharing economy*), „ekonomija na zahtjev“ (engl. *on-demand economy*), „kolaborativna ekonomija“ (engl. *collaborative economy*), „gig-ekonomija“ (engl. *gig economy*) itd.

Europska komisija tako pod pojmom ekonomije dijeljenja podrazumijeva poslovne modele u kojima se djelatnosti pospešuju platformama za suradnju na kojima se stvara otvoreno tržište za privremenu upotrebu robe ili usluga koje nerijetko pružaju privatne osobe. Ekonomija dijeljenja obuhvaća tri kategorije dionika: (i) pružatelji usluga koji dijele dobra, resurse, vrijeme i/ili vještine – pri čemu to mogu biti privatne osobe koje usluge nude povremeno ili profesionalni pružatelji usluga; (ii) korisnici tih usluga te (iii) posrednici koji putem internetskih platformi povezuju pružatelje usluga i korisnike te olakšavaju transakcije između njih. Detaljnije vidi u: Komunikacija Europske komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Europski program za ekonomiju suradnje, COM(2016)356 final, 2016, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A356%3AFIN> (14. 12. 2018.).

specifičnu uslugu ili proizvod, uz naknadu. Radi se o novom obliku *outsourcinga* radnih zadataka, koji bi uobičajeno bili dodijeljeni individualno određenom radniku, a na ovaj je način njihovo izvršavanje upućeno prema velikoj grupi tzv. „virtualnih radnika“, odnosno „mnoštvu“, u obliku otvorenog poziva. Digitalna je tehnologija ključan čimbenik koji omogućuje *crowdwork* jer se spajanje klijenta i radnika, kao i samo izvršavanje radnog zadatka, odvija uglavnom *online*.⁴⁷

U svojem posljednjem godišnjem izvješću Europska komisija naglašava sve veću važnost digitalnih platformi na europskom tržištu rada.⁴⁸ Implikacije koje će taj novi oblik zapošljavanja donijeti za budućnost svijeta rada i ekonomije u cijelosti potencijalno su dalekosežne i u ovom trenutku još uvijek teško predvidive. U literaturi se navodi potencijal povećanja transparentnosti na tržištu rada te povećanja dostupne aktivne radne snage kroz uspješno povezivanje ponude i potražnje na tržištu rada. Spominje se i mogućnost stvaranja novih poslova putem transformacije neformalnog i neprijavljenog rada u formalno zaposlenje, dakle potencijal platformi za smanjivanje sive ekonomije.⁴⁹ Nadalje, smatra se da bi platforme mogle smanjiti rizik od tržišnih neuspjeha, poboljšati globalnu raspodjelu resursa i povećati produktivnost.⁵⁰

Osobito se u literaturi naglašava da platforme uvelike pridonose stvaranju inkluzivnog tržišta rada. Naime budući da je tržište rada digitalnih platformi u principu globalno, ono pruža mogućnost za zaradu stanovnicima onih dijelova svijeta u kojima lokalne ekonomije stagniraju, istovremeno ublažavajući nedostatak radne snage u drugim dijelovima svijeta.⁵¹ Nadalje, platforme olakšavaju pristup tržištu rada za one (često mlade) radnike koji tek ulaze na tržište rada te im nedostaje radno iskustvo. Rad preko platformi omogućuje takvim radnicima da steknu radno iskustvo i poboljšaju izgleda za svoju zapošljivost na širem tržištu rada. Ulazne barijere za taj oblik rada prilično su niske i uglavnom uključuju samo posjedovanje elektroničkog uređaja te pristup internetu. Upravo zbog toga rad preko platformi pokazuje potencijal da se na tržište rada uključe i tradicionalno isključene skupine stanovništva: osobe s invaliditetom, osobe koje obavljaju roditeljske dužnosti ili skrbe za članove obitelji te osobe koje bi na lokalnom tržištu rada vjerojatno bile izložene diskriminaciji zbog spola ili spolne orijentacije.⁵²

Nedvojbeno je da u ekonomskom smislu taj oblik rada može donijeti izvjesne, možda i velike, koristi. Međutim treba istaknuti da platformizacija rada vrlo snažno utječe na individualne i kolektivne radne odnose. Dolazi do radikalne promjene tradicionalne organizacije rada, što često vrlo negativno utječe na uvjete rada pružatelja usluga na

⁴⁷ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 107-109.

⁴⁸ European Commission, *op. cit.* u bilj. 43, str. 56-60.

⁴⁹ European Commission, *op. cit.* u bilj. 1, str. 160-165.

⁵⁰ European Commission, *op. cit.* u bilj. 43, str. 58-60.

⁵¹ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 15, str. 12-14.

⁵² Eurofound, *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, working paper, 2018, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf> (14. 12. 2018.), str. 103-104.

platformama. U radnopravnom smislu otvaraju se brojna neriješena pitanja i izazovi, o čemu više u nastavku ovog rada.

4. UTJECAJ DIGITALIZACIJE NA RADNE ODNOSI

U prethodnom poglavlju analizirani su najvažniji makroekonomski utjecaji procesa digitalizacije na tržište rada. U nastavku rada pokušat ću identificirati i ukratko objasniti glavne promjene koje zahvaćaju pojedinačne radnike na digitalnom tržištu rada. Analizu ću prvo usmjeriti na individualne radne odnose te ću izdvojiti ključne izazove u uređenju pravnih odnosa između poslodavca i radnika nastale kao posljedica digitalizacije. Potom ću sažeto prikazati koja pitanja i probleme digitalizacija otvara u sferi kolektivnih radnih odnosa.

4.1. Utjecaj digitalizacije na individualne radne odnose

4.1.1. Tradicionalne gospodarske grane i industrije

Sa sve širom upotrebom digitalnih tehnologija u tradicionalnim gospodarskim granama i industrijama dolazi do važnih promjena u organizaciji rada. Digitalizacija sa sobom donosi rastuću fleksibilnost u pogledu određenih elemenata koji čine sadržaj pojedinačnog radnog odnosa. Navedena fleksibilnost očituje se ponajprije u odmaku od tradicionalnog poimanja mjesta rada i radnog vremena.

Naime fleksibilna organizacija rada u digitalnom okruženju dovodi do znatnog smanjenja važnosti fizičkog mjesta rada. Digitalne tehnologije omogućuju efikasno obavljanje radnih zadataka, koje više nije vezano za određenu lokaciju. Prije je već spomenuto da se Eurofound koristi pojmom mobilnog rada temeljenog na ICT-tehnologijama (engl. *ICT-based mobile work*) kako bi opisao način organizacije rada u kojem radnici mogu obavljati svoj posao s bilo kojega mjesta u bilo kojem trenutku uz potporu modernih tehnologija.⁵³ U literaturi se taj tip rada često svrstava pod pojam „pametnog načina rada“ (engl. *smart work*), odnosno „agilnog načina rada“ (engl. *agile work*).⁵⁴

⁵³ V. *supra* poglavlje 3.4.

Temeljem Eurofoundove studije možemo zaključiti da se ovdje ne radi o novoj vrsti ugovora o radu, nego o novom načinu izvršenja radnih zadataka. Naime Eurofound ističe da se ICT mobilni rad većinom obavlja putem standardnih ugovora o radu, često ugovora na neodređeno sklopljenih na puno radno vrijeme. Nadalje, rezultati studije pokazuju da se poslodavci koriste tim oblikom rada u želji da povećaju produktivnost i učinkovitost pokušavajući maksimalno iskoristiti raspoloživo radno vrijeme radnika. Također, taj oblik organizacije rada omogućuje poslodavcima da lakše privuku kvalificiranu radnu snagu, jer istraživanja pokazuju da je ICT mobilni rad osobito popularan među visoko obrazovanim radnicima, stručnjacima te rukovodećim osobljem. Takvi radnici od poslodavca očekuju izvjesnu fleksibilnost u organizaciji rada. Detaljnije vidi u: Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 73-77.

⁵⁴ Tako npr. Ales, E., *Protecting work in the digital transformation: Rethinking the typological approach in the intrinsically triangular relationship perspective*, u: Ales, E. et al. (ur.), *Working in digital and smart organizations*, Cham: Palgrave Macmillan, 2018, str. 13.

Eurofound napominje da se zapravo radi o varijanti *teleworka* (odnosno rada na izdvojenom mjestu rada), pri čemu se od tradicionalnog *teleworka* razlikuje po tome što radnici ne rade na drugom fiksnom mjestu rada, nego su puno fleksibilniji – rade na raznim lokacijama ili čak „na cesti”.⁵⁵ Događa se zapravo svojevrsna 'dematerijalizacija' mjesta rada.⁵⁶

Treba primijetiti da 'dematerijalizacija' mjesta rada izravno utječe na intenzitet podređenosti radnika poslodavcu kao jednog od bitnih elemenata radnog odnosa.⁵⁷ Naime u opisanim uvjetima fizičke odvojenosti radnika i poslodavca autonomija radnika povećana je u odnosu na tradicionalnu organizaciju rada, a poslodavac sada više ne može osobno i kontinuirano nadzirati kvalitetu i kvantitetu izvršenog rada.⁵⁸ Ales upozorava da u uvjetima digitalizacije fizička odvojenost radnika od poslodavca može imati ambivalentne posljedice, što znači da se poslodavac može odlučiti za veći ili manji stupanj kontrole nad radom radnika u odnosu na tradicionalnu organizaciju rada. Naime koristeći digitalnu tehnologiju, odnosno uređaje za daljinski nadzor, poslodavac može pojačati nadzor nad radom radnika, prije svega u pogledu rada na daljinu koji se odvija *online*. S druge strane poslodavac može odlučiti u manjoj mjeri oblikovati i organizirati izvršavanje rada, dakle smanjiti intenzitet svog nadzora, a rad radnika vrednovati sukladno rezultatima.⁵⁹

Osim u pogledu mjesta rada, fleksibilnost u uvjetima digitalizacije zahvaća i sferu radnog vremena. Vrijeme u kojem radnik obavlja rad postaje sve fleksibilnija kategorija ako se rad može obavljati primjerice na putovanju ili od kuće.⁶⁰ U recentnoj literaturi često se pojavljuju rasprave o zamagljivanju granica između privatnog i poslovnog života kao rezultatu opisanog suvremenog načina rada. Neki autori idu toliko daleko da situaciju opisuju kao potpuno rušenje koncepta ravnoteže između poslovnog i privatnog života.⁶¹

Zapitajmo se stoga koje su to specifične karakteristike radnog vremena radnika koji obavljaju rad uz digitalne tehnologije. Provedene studije i istraživanja pokazuju da ICT

⁵⁵ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 73.

⁵⁶ Ales, *op. cit.* u bilj. 54, str. 13-17.

⁵⁷ Naš Zakon o radu u članku 7. određuje da je radnik obavezan obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca, danih u skladu s naravi i vrstom rada, dok je poslodavac ovlašten pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada. U pravnoj teoriji razlikuju se pojmovi podređenosti u ekonomskom i pravnom smislu, pri čemu se jedino pravna podređenost smatra bitnim elementom radnog odnosa. Prema Grgurev, pravna podređenost može biti: (i) stručna, koja podrazumijeva da je poslodavac ovlašten radniku davati upute kako da obavlja svoj rad, i/ili (ii) organizacijska, koja znači da je poslodavac ovlašten radniku odrediti vrijeme i mjesto rada. Detaljnije vidi u: Grgurev, I., *Ugovor o radu*, u: Crnić, I. et al., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Ž.), Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, Zagreb, 2007, str. 15.

⁵⁸ Eurofound navodi da kompanije koje su uvele ICT mobilni rad češće plaćaju svoje radnike sukladno rezultatima rada, a ne prema radnom vremenu. Neki poslodavci pak koriste tehnički napredne sustave nadzora, primjerice programe koji omogućuju evidentiranje je li radnik spojen na računalni sustav firme te koliko je vremena proveo radeći na određenom radnom zadatku. V. Eurofound, *op. cit.* u bilj. 44, str. 77.

⁵⁹ Ales, *op. cit.* u bilj. 54, str. 14-15.

⁶⁰ European Economic and Social Committee, *op. cit.* u bilj. 33, str. 38.

⁶¹ Tako npr. Krause, R., „Always-on”: *The collapse of the work-life separation in recent developments, Deficits and counter-strategies*, u: Ales, E. et al. (ur.), *Working in digital and smart organizations*, Cham: Palgrave Macmillan, 2018.

mobilni radnici imaju puno veći stupanj autonomije u organizaciji radnog vremena u odnosu na radnike koji rade u radnim prostorima poslodavca. Nadalje, u svim modernim ekonomijama zabilježen je jasan trend da ICT mobilni radnici rade dulje u odnosu na radnike koji rade u radnim prostorima poslodavca. Osim na trajanje radnog vremena, upotreba digitalnih tehnologija utječe i na organizaciju radnog vremena. Naime studije pokazuju da, u odnosu na ostale radnike, ICT mobilni radnici češće rade navečer i vikendima. Takav način rada često dopunjuje regularno radno vrijeme, pri čemu dodatan rad može i ne mora biti zatražen od strane poslodavca. U pravilu se radi o neplaćenom dodatnom radu.⁶²

Smatram da se s radnopravnog aspekta nameće pitanje kako klasificirati takav dodatni rad koji se odvija poslije redovitog radnog vremena, a koji može, ali i ne mora⁶³ biti određen od strane poslodavca. Mogu li se navedene aktivnosti podvesti pod pojam radnog vremena na način kako je ono definirano nacionalnim zakonodavstvima te pravnom stečevinom Europske unije? Treba li moderan način rada prilagoditi odredbama o dnevnom i tjednom odmoru ili društvena zbilja zahtijeva preispitivanje svrsishodnosti navedenih pravila u kontekstu ICT mobilnog rada?⁶⁴

Osim problema dodatnog rada u slobodno vrijeme za suvremeni je način rada tipična još jedna pojava u sferi regulacije radnog vremena. Radi se o stalnoj dostupnosti radnika putem digitalnih komunikacijskih uređaja (engl. *permanent availability*). Nedvojbeno je da je digitalizacija omogućila puno veću dostupnost radnika poslodavcu izvan redovitog radnog vremena. Krause međutim ističe da je spektar koji pokriva različite intenzitete i vrste dostupnosti radnika vrlo širok. Koncept dostupnosti suvremenog radnika nejasan je i zbog toga što nije uvijek očito očekuje li poslodavac od radnika da bude dostupan. Naime digitalne tehnologije stvaraju tzv. sivu zonu, u kojoj obje ugovorne strane često implicitno očekuju da bi radnik trebao biti dostupan.⁶⁵

Zaključno treba navesti da glavna radnopravna pitanja koja nastaju kao posljedica digitalizacije u sferi individualnih radnih odnosa u tradicionalnim gospodarskim granama i industrijama obuhvaćaju osobito sljedeću problematiku. Prije svega je potrebno razmotriti podržavaju li postojeća zakonodavna rješenja društvenu realnost koju karakterizira „dematerijalizacija“ mjesta rada. S tim u vezi postavlja se pitanje primjene odredaba o zaštiti i sigurnosti na radu u uvjetima u kojima se rad odvija izvan ureda poslodavca. Potrebno je osobito analizirati specifične rizike koji se odnose na zdravlje i sigurnost suvremenih ICT mobilnih radnika, primjerice dugo radno vrijeme,

⁶² Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, Publications Office of the European Union, Luxembourg; the International Labour Office, Geneva, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (5. 12. 2018.), str. 21-25.

⁶³ Primjerice radnik može samoinicijativno provjeravati poslovne e-maile navečer.

⁶⁴ Osobito je u tom kontekstu problematično kako pravno kvalificirati česte prekide razdoblja odmora koje omogućuje digitalna tehnologija (primjerice kratko provjeravanje i slanje e-maila). Detaljnije o tome vidi u: Krause, *op. cit.* u bilj. 61, str. 233-235.

⁶⁵ *Ibid.*, str. 235-237.

intenziviranje rada, zamagljivanje granica između poslovnog i privatnog života, izolaciju te fenomen *burnouta*.

Nadalje, potrebno je razmotriti je li postojeća pravna regulativa radnog vremena prikladna za radnike čiju realnost karakterizira dodatni neplaćeni rad izvan radnog vremena te stalna dostupnost poslodavcu. Zakonodavna rješenja u pogledu radnog vremena trebala bi reflektirati postojeću društvenu zbilju i poticati pozitivne aspekte fleksibilizacije rada koje je otvorio proces digitalizacije, a s druge strane štititi zdravlje i sigurnost radnika od negativnih utjecaja.

4.1.2. Ekonomija digitalnih platformi

Već je spomenuto da je digitalna tehnologija odigrala ključnu ulogu u omogućavanju rada preko digitalnih platformi. Osim što pojava digitalnih platformi mijenja tradicionalno tržište rada,⁶⁶ platformizacija rada snažno utječe i na individualne radne odnose. U nastavku ću pokušati pregledno istaknuti one segmente individualnog radnog odnosa u kojima te promjene najviše dolaze do izražaja.

Radi boljeg razumijevanja problematike prvo ću kratko pojasniti karakteristike rada preko digitalnih platformi.⁶⁷ Rad preko platformi model je zapošljavanja koji se koristi *online*-platformom kao posrednikom koji omogućuje organizacijama ili pojedincima da pristupe drugim organizacijama ili pojedincima koji će riješiti određeni specifični problem ili pružiti uslugu u zamjenu za odgovarajuću naknadu. Glavna obilježja rada preko platformi podrazumijevaju: (i) da se radi o naplatnom radu koji je organiziran putem *online*-platforme; (ii) da su uključene tri kategorije dionika: *online*-platforma, pružatelji usluga te korisnici usluga, odnosno klijenti; (iii) da je svrha transakcije izvršavanje određenog zadatka ili rješavanje određenog problema, (iv) da se radi o obliku *outsourcinga* radnih zadataka; (v) da je posao koji treba obaviti podijeljen u manje radne zadatke te (vi) da se usluge pružaju na zahtjev.⁶⁸ Radi se dakle o *online*-platformama koje spajaju ponudu i potražnju za plaćenim radom.⁶⁹

⁶⁶ V. *supra* poglavlje 3.4.

⁶⁷ U terminološkom smislu za potrebe ovog rada opredijelila sam se za pojam „rad preko platformi“ (engl. *platform work*). Eurofound primjerice često u svojim studijama koristi i pojam grupnog zapošljavanja (engl. *crowdwork, crowdsourcing, crowd employment*), o tome v. *supra* poglavlje 3.4.

Za detaljan pregled različite terminologije koja se u literaturi koristi za označavanje rada preko platformi v. Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work> (6. 12. 2018.), str. 9-11.

⁶⁸ *Ibid.*, str. 9.

⁶⁹ Iz definicije su isključene platforme za prodaju dobara (primjerice eBay) ili platforme za traženje smještaja (primjerice Airbnb). U definiciju rada preko platformi ne ubrajaju se ni nekomercijalne transakcije poput društvenih mreža (npr. LinkedIn) ili bilo koja druga forma nenaplatne transakcije (npr. Couchsurfing).

Proces obavljanja rada preko platforme uključuje nekoliko tipičnih koraka. Sve započinje kada klijent uvidi da postoji potreba za izvršenjem nekog zadatka ili projekta koji je pogodan za obavljanje putem digitalne platforme. Potom slijedi oglašavanje posla ili projekta putem platforme. Proces može inicirati i pružatelj usluge na način da oglasi svoje vještine i radno iskustvo na odgovarajućoj platformi. Druga će strana odgovoriti na oglas dajući ponudu ili započinjući pregovore za posao. Nakon evaluacije ponude slijedi odabir. Najčešće klijent odabire koji će pružatelj usluga ili grupa pružatelja usluga obaviti zadatak. Ako je proces inicirao sam pružatelj usluga, tada on odabire između zadataka ponuđenih od strane raznih klijenata. U oba slučaja i platforma može obaviti selekciju. Naredni je korak izvršenje usluge, a potom se provodi plaćanje. Najčešće postoji mogućnost da ugovorne strane daju ocjenu zadovoljstva suradnjom s drugom stranom kroz sustav ocjenjivanja koji nudi specifična platforma.⁷⁰

U nekim slučajevima usluge preko platformi obavljaju se isključivo *online* i na daljinu. Europska se komisija za takve platforme koristi nazivom *online*-tržišta rada (engl. *online labour markets*). S druge strane postoje tzv. mobilna tržišta rada (engl. *mobile labour markets*), na kojima se ponuda i potražnja spajaju putem *online*-platforme, odnosno aplikacije, a sama se usluga poslije pruža lokalno, tj. *offline*.⁷¹

Treba istaknuti da su digitalne platforme iznimno heterogena pojava te se rad preko platformi pojavljuje u brojnim različitim oblicima, što pokušaj njihove klasifikacije čini osobito teškim zadatkom. U postojećoj literaturi dosad najširi pokušaj klasifikacije platformi nalazimo u Eurofoundovoj studiji iz 2018. godine. Eurofound je naime identificirao 27 teorijskih klasifikacijskih elemenata rada preko platformi, temeljem kojih se različiti oblici rada preko platformi mogu svrstati u određene kategorije.⁷² Detaljnija teorijska rasprava o klasifikaciji rada preko platformi nadilazi okvire ovog rada.

4.1.2.1. Radnopravni status pružatelja usluga preko platformi

Promotrimo sada posljedice koje platformizacija rada stvara za individualne radne odnose. Na prvi pogled već je vidljivo da je ovdje pod utjecajem digitalizacije došlo do radikalne promjene tradicionalne organizacije rada. Kao logičan odgovor na novu realnost tržišta rada nameće se potreba da se postojeće uređenje radnih odnosa na odgovarajući način pripremi za suočavanje s izazovima digitalizacije. Dok u tradicionalnim gospodarskim granama već postoji zakonodavstvo i pravne norme koje daju okvir unutar kojeg se mogu poduzeti određene mjere kako bi se prilagodilo posljedicama digitalizacije, kada govorimo o novim oblicima rada poput rada preko platformi, takav pravni okvir često ne postoji ili je nejasno uklapa li se uopće nova

⁷⁰ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 52, str. 1-4.

⁷¹ Detaljnije o navedenoj klasifikaciji platformi vidi u: European Commission, *op. cit.* u bilj. 1, str. 162-163.

⁷² Eurofound, *op. cit.* u bilj. 52, str. 48-67.

društvena zbilja u postojeći pravni okvir. Stoga smatram da temeljno pitanje u kontekstu rada preko platformi glasi: kako bismo ga trebali pravno regulirati?

U tom smislu glavni radnopravni problem predstavlja dvojba o tome postoji li ovdje uopće radni odnos.⁷³ Radi se dakle o preispitivanju personalnog dosega radnozaštitnog zakonodavstva, pri čemu je potrebno razmotriti jesu li pružatelji usluga preko platformi (i) radnici kojima treba osigurati radnopravnu zaštitu, (ii) samozaposlene osobe koje ostaju izvan dosega radnog zakonodavstva, ili se pak radi o (iii) potpuno novom obliku rada, koji treba imati zasebni pravni status.⁷⁴ Osobe koje rade preko platformi najčešće se formalno klasificiraju kao samozaposlene osobe. Štoviše, u svojim općim uvjetima platforme u najvećem broju slučajeva eksplicitno ističu da su osobe koje obavljaju rad, odnosno pružaju usluge na konkretnoj platformi ili aplikaciji, samozaposlene osobe.⁷⁵ Neki autori navode da platforme razvijaju paralelno, ekstremno fleksibilno tržište rada, na kojem zaposlenje nije uređeno nikakvim oblikom ugovora. Platforme se koriste poslovnim modelom bez pravnih odgovornosti za radnike te svjesno odlučuju potpuno negirati radnopravne standarde. Naime radnici na platformama nemaju ugovor o radu, ne primjenjuju se propisi o radnom vremenu, mjestu rada, osposobljavanju, pravu na sindikalno udruživanje itd.⁷⁶

Sve navedeno dovodi zapravo do situacije da su granice između samostalnog i nesamostalnog rada puno nejasnije nego ikad prije jer tradicionalna binarna razlika između radnika i samozaposlenih osoba više ne oslikava točno realnost svijeta rada.⁷⁷ Nadalje, treba istaknuti da je specifikum poslovanja digitalnih platformi postojanje multipliciteta ugovornih odnosa.⁷⁸ Naime već je prije spomenuto da su u ovaj tip rada uvijek uključene tri kategorije dionika: *online*-platforma, pružatelji usluga te korisnici usluga, odnosno klijenti. U takvoj situaciji postojanja trostranog odnosa smatram da će u

⁷³ Analizu problema klasifikacije vozača koji rade preko platforme Uber vidi u: Bjelinski Radić, I., *Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 38 br. 2, 2017.

⁷⁴ Tako npr. i Prassl, J.; Risak, M., *Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, br. 3, 2016, str. 619-620. Vidi i Aloisi, A., *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of „on-demand/gig economy“ platforms*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, br. 3, 2016, str. 656.

⁷⁵ De Stefano, V., *The Rise of the „Just-in-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the „Gig Economy“*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, br. 3, 2016, str. 485.

⁷⁶ Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 27-31.

⁷⁷ Zakonodavstvo Republike Hrvatske u ovom trenutku ne definira međukategorije između radnika i samozaposlenih osoba. Neka usporedna zakonodavstva s druge strane poznaju koncept „ekonomski ovisnih osoba“, odnosno „parasubordiniranih osoba“, te im daju ograničenu pravnu zaštitu. Radi se o oblicima rada koji pokazuju karakteristike i samostalnog i nesamostalnog rada, stoga se nalaze u tzv. „sivoj zoni“ između radnog i građanskog prava. Takve su osobe formalno samozaposlene, ali su ekonomski ovisne o jednom naručitelju posla. Vidi: Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels, 22. 11. 2006., COM(2006) 708 final, str. 11.

Detaljno o konceptu ekonomski ovisnih osoba vidi u: Perulli, A., *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, 2003.

⁷⁸ Za detaljnu analizu ugovornih odnosa koji se pojavljuju kod ovog tipa rada vidi: Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 74, str. 629-634.

daljnjem istraživanju biti potrebno odgovoriti na jedno od ključnih pitanja – ako su pružatelji usluga preko platformi radnici, tko je njihov poslodavac?⁷⁹

4.1.2.2. Radno vrijeme

Osim u pogledu nerazjašnjenog radnopravnog statusa pružatelja usluga preko platformi platformizacija mijenja još neke sfere individualnih radnih odnosa. Kao prvo, važne su implikacije tog oblika rada na institut radnog vremena.

Provedene studije pokazuju da većina aktivnih radnika preko platformi radi manje od 30 sati tjedno.⁸⁰ Ipak, za onu skupinu radnika kojima rad preko platformi predstavlja primaran izvor prihoda tipično je dugo radno vrijeme. Za taj oblik rada karakteristično je postojanje vremenskih perioda u kojima radnici traže nove radne zadatke preko platformi, a koji im nisu plaćeni. Nadalje, zbog velike konkurencije i straha od loših ocjena, odnosno loše „digitalne reputacije“, radnici nerado odbijaju ponuđene poslove te su praktički stalno na raspolaganju za rad. Sukladno dostupnim studijama, čini se da ta kategorija radnika u praksi radi u ono vrijeme i na onom mjestu koje zahtijeva klijent. Takvi uvjeti rada negativno utječu na sigurnost i zdravlje radnika.⁸¹

S radnopravnog aspekta treba napomenuti da bi eventualna kvalifikacija pružatelja usluga preko platformi kao radnika stvorila određene probleme u primjeni postojećeg radnopravnog okvira koji regulira radno vrijeme na takve radnike. Naime radno vrijeme radnika preko platformi katkad je vrlo teško mjeriti. Lako je zamisliti situaciju da takav radnik simultano obavlja rad preko dviju ili više platformi, pri čemu je vrlo zahtjevno, ili čak nemoguće, odrediti koliko je vremena utrošio na rad preko svake pojedine platforme. Također, izazovno će biti pravno kvalificirati razdoblje u kojem radnik ne radi, nego traži posao preko platforme ili čeka da bude angažiran od strane klijenta određene platforme.⁸² Može li se takav vremenski period smatrati radnim vremenom za koje radnik treba biti plaćen?

⁷⁹ U postojećoj literaturi već nalazimo pokušaje davanja odgovora na to pitanje. Vidi npr. ideju funkcionalnog koncepta poslodavca koju predlaže Prassl u: Prassl, J., *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig-economy*, Oxford: Oxford University Press, 2018, str. 100-105.

⁸⁰ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 52, str. 68.

⁸¹ Detaljnije o uvjetima rada pružatelja usluga preko platformi vidi u: *ibid.*, str. 68-94.

⁸² Harris i Krueger tu problematiku ilustriraju primjerom vozača koji vozi gradom u svom autu, pri čemu su mu upaljene aplikacije platformi Lyft i Uber. Vozač čeka da se pojavi klijent kojem će ga neka od dviju navedenih aplikacija dodijeliti i za kojeg će izvršiti uslugu prijevoza. U navedenoj situaciji nameću se dva temeljna radnopravna pitanja: (i) bi li vozač trebao biti plaćen za razdoblje čekanja na klijenta te (ii) ako bi, koja bi ga od dviju platformi koje on simultano koristi trebala platiti za vrijeme čekanja? Detaljniju raspravu o nemjerljivosti radnog vremena radnika preko platformi vidi u: Harris, S.D.; Krueger, A.B., *A proposal for modernizing labor laws for twenty – first – century work: The „independent worker“*, The Hamilton Project, 2015, dostupno na: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (10. 12. 2018.). Drukčije stajalište o problemu nemjerljivosti radnog vremena vidi u: Prassl, *op. cit.* u bilj. 79, str. 105-111.

Razmjeri problema uklapanja specifičnosti rada preko platformi u postojeći pravni okvir odredaba o radnom vremenu još su širi uzme li se u obzir da se u postojećem pravnom uređenju uz pojam radnog vremena vezuje pravo na minimalnu plaću, pravo na plaćeni prekovremeni rad, pravo na odmore i dopuste itd.

4.1.2.3. Ostali uvjeti rada

U pogledu ostalih uvjeta rada pružatelja usluga preko platformi utjecaj digitalizacije najjasnije se ogleda u algoritamskom sustavu ocjenjivanja, kojim se koristi većina platformi. Radi se o pojavi specifičnoj za taj oblik rada, gdje platforme prikupljaju i analiziraju ocjene i komentare klijenata o zadovoljstvu pruženom uslugom te na taj način formiraju profesionalnu reputaciju pružatelja usluga preko platformi.⁸³ U pitanju je zapravo nov oblik nadzora tijekom obavljanja rada, pri čemu platforme svojim klijentima „delegiraju“ funkciju nadzora nad pružateljima usluga. Budući da su nadzor i kontrola nad obavljanjem rada inherentni pojmu podređenosti radnika poslodavcu kao bitnom elementu radnog odnosa, rasprava o funkcioniranju sustava ocjenjivanja usko je povezana s pitanjem radnopravnog statusa pružatelja usluga preko platformi.⁸⁴ S tim u vezi smatram bitnim istaknuti da postojeće radnopravno uređenje teško može adekvatno odgovoriti na problem „vezivanja“ pružatelja usluga za pojedinu platformu upravo putem sustava ocjenjivanja. U literaturi se često spominje pojam „efekt superzvijezde“,⁸⁵ a podrazumijeva da pružatelji usluga s boljom reputacijom redovito dobivaju bolje poslove i više naknade. Međutim, ako pružatelj usluga bude deaktiviran na određenoj platformi ili želi pružati usluge na drugoj platformi, njegova dotadašnja digitalna reputacija nestaje.

Iako detaljna analiza ostalih uvjeta rada karakterističnih za rad preko platformi nadilazi okvire ovog rada, radi preglednosti navest ću one na koje osobito upućuju recentne studije. Unatoč tomu što rad preko platformi može vrlo pozitivno utjecati na povećanje produktivnosti i ekonomski prosperitet, postoji nezanemariv rizik da se financijska dobit koja iz toga proizlazi ne odražava na one koji pružaju usluge preko platformi. Naime većina studija naglašava negativan utjecaj platformizacije na uvjete rada, što uključuje: (i) nesigurnost zaposlenja i zarade⁸⁶, (ii) katkad vrlo limitiranu autonomiju pružatelja usluga u izboru radnih zadataka, radnom vremenu i organizaciji rada⁸⁷, (iii) zamagljivanje granice između privatnog i poslovnog života⁸⁸, (iv) specifične rizike za zdravlje i sigurnost

⁸³ Detaljnije o sustavima ocjenjivanja kojima se koriste platforme kako bi dobile evaluaciju kvalitete usluga koje se pružaju klijentima vidi npr. u: Ingraio, A., *Assessment by feedback in the on-demand era*, u: Ales, E. et al. (ur.), *Working in digital and smart organizations*, Cham: Palgrave Macmillan, 2018, str. 93-113.

⁸⁴ Analizu sustava ocjenjivanja na primjeru platforme Uber vidi u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 73.

⁸⁵ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 15, str. 19-21.

⁸⁶ V. npr. Pesole, A.; Urzì Brancati, M. C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I., *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, dostupno na: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey> (11. 12. 2018.), str. 45-51.

⁸⁷ V. Eurofound, *op. cit.* u bilj. 15, str. 19-21; i Eurofound, *op. cit.* u bilj. 52, str. 69-70.

⁸⁸ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 15, str. 18.

radnika⁸⁹, (v) problem diskriminacije koja može proizlaziti iz upotrebe algoritama i sustava ocjenjivanja⁹⁰ itd.

4.2. Utjecaj digitalizacije na kolektivne radne odnose

U sferi kolektivnih radnih odnosa digitalizacija ekonomije ponajprije otvara nova područja djelovanja za sindikate. U tradicionalnim gospodarskim granama bit će potrebno da pregovori i kolektivni ugovori sklopljeni između poslodavaca i sindikata na primjeren način odgovore na glavne izazove i pitanja digitalizacije. Tako primjerice pojava mobilnog rada temeljenog na ICT-tehnologijama zahtijeva da se u kolektivno pregovaranje uključe specifičnosti fleksibilne organizacija rada u pogledu mjesta rada i radnog vremena. Može se očekivati da sindikati odgovore na promjene u svijetu rada nastale pod utjecajem digitalizacije te da u svoje djelovanje uključe pitanja poput: (i) novih vrsta osposobljavanja i kontinuiranog profesionalnog razvoja radnika sukladno zahtjevima novih poslova na tržištu rada; (ii) specifičnosti organizacije rada u digitalnom okruženju; (iii) zaštite osobnih podataka radnika; (iv) zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u novim uvjetima rada itd.⁹¹

S druge strane kada govorimo o radu preko platformi, utjecaj digitalizacije na kolektivne radne odnose mnogo je dalekosežniji i složeniji. Smatram da u specifičnim okolnostima iznimno fleksibilnog tržišta rada treba razmotriti je li uopće moguće ostvariti pravo radnika na udruživanje u sindikate. Postavlja se i pitanje kako osmisliti kolektivne industrijske akcije za radnike koji rade preko platformi u tzv. grupnom zapošljavanju. Nadalje, eventualna kvalifikacija pružatelja usluga preko platformi kao radnika stvorila bi probleme i u primjeni postojećeg pravnog okvira koji uređuje sudjelovanje radnika u odlučivanju, gdje posebna tijela zastupaju interese radnika kod poslodavca bez obzira na njihovo sindikalno članstvo.⁹² Pojasnit ću ukratko.

Glavna karakteristika rada preko platformi jest fragmentiranost rada te iznimno disperzirana radna snaga. U takvim okolnostima pokušaj sindikalnog organiziranja u najmanju je ruku izazovan zadatak. Prassl tako ističe da se kod ovog oblika rada gube modaliteti rada koji daju mogućnosti stvaranja ujedinjene radne snage: ne postoji više

⁸⁹ V. detaljnu studiju o zdravlju i sigurnosti pružatelja usluga preko platformi: EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/regulating-occupational-safety-and-health-impact-online-platform/view> (11. 12. 2018.)

⁹⁰ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 67, str. 31.

Više o problemu diskriminacije u širem kontekstu digitalizacije vidi npr. u: Allen, R., *Algorithms, Apps & Artificial Intelligence: The next frontier in discrimination law?*, 2018, dostupno na: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/14_Other%20topics/118DV20_Allen_Paper.pdf (17. 4. 2019.).

⁹¹ Iscrpan pregled inicijativa koje nacionalni sindikati pokreću u svezi s pitanjem digitalizacije ekonomije vidi u: Degryse, *op. cit.* u bilj. 16, str. 41-58.

⁹² Prema Zakonu o radu (Narodne novine 93/14, 127/17) pravo na sudjelovanje u odlučivanju radnici mogu ostvariti putem: radničkog vijeća, skupova radnika i radničkog predstavnika u nadzornom odboru ili drugom sličnom tijelu. V. Glava III. Zakona o radu.

mogućnost jednostavne komunikacije među radnicima i artikulacije njihovih interesa na radnom mjestu, radnici sa sličnim interesima više nisu geografski blizu, gubi se osjećaj postojanja radnog kolektiva. Radnici na platformama moraju u tim uvjetima pokušati organizirati svoje kolege koristeći se svojim financijskim sredstvima i slobodnim vremenom, pritom riskirajući da ih platforma na kojoj pružaju usluge deaktivira zbog tih pokušaja.⁹³

Treba istaknuti da su teškoće koje nastaju u sferi kolektivnih radnih odnosa usko povezane s pitanjem radnopravnog statusa pružatelja usluga preko platformi. Naime tradicionalna uloga sindikata jest organiziranje radnika i zastupanje njihovih interesa prema poslodavcima s kojima se radnici nalaze u radnom odnosu. Navedeno je u koliziji s novom pojavom na tržištu rada – radnicima na platformama kojima platforme formalno negiraju status radnika, a time i pravo na udruživanje u sindikate radi zaštite vlastitih gospodarskih i socijalnih interesa. U literaturi se tako često nalaze stavovi da postojeći načini djelovanja sindikata nužno moraju evoluirati kako bi našli način sindikalnog organiziranja te veoma specifične kategorije radne snage.⁹⁴

Ipak, treba navesti da su već zabilježeni pokušaji kolektivnog organiziranja radnika koji pružaju usluge preko platformi, čak i nekoliko slučajeva provođenja industrijskih akcija.⁹⁵ Također postoje pojedinačni primjeri sindikata koji su proširili pristup svome članstvu i na samozaposlene osobe, kao i slučajevi utemeljenja novog tipa sindikata od strane pružatelja usluga na platformama.⁹⁶ Postojanje navedenih inicijativa daje naslutiti da je neki oblik kolektivnih radnih odnosa moguć i u uvjetima platformizacije rada. Daljnje istraživanje bit će potrebno kako bi se definirali modeli kolektivne akcije najprikladniji za zaštitu gospodarskih i socijalnih interesa onih koji djeluju na tržištu rada digitalnih platformi.

5. UTJECAJ DIGITALIZACIJE NA SUSTAVE SOCIJALNE SIGURNOSTI

Cilj ovog rada i mojeg daljnjeg istraživanja u ovom području ponajprije je identifikacija i analiza glavnih radnopravnih pitanja koja nastaju kao posljedica procesa digitalizacije. Iako se neću baviti detaljnim proučavanjem aspekta socijalne sigurnosti, radi

⁹³ Prassl, *op. cit.* u bilj. 79, str. 113-115.

S druge strane u tradicionalnim radnim odnosima pravo na udruživanje višestruko je pravno zaštićeno. Tako je u Hrvatskoj to temeljno ljudsko pravo zaštićeno Ustavom (čl. 59. Ustava Republike Hrvatske), a brojne odredbe Zakona o radu jamče njegovo ostvarivanje: jamči se sloboda utemeljenja sindikata (čl. 165.), dobrovoljnost članstva u sindikatu (čl. 166. st. 1.), zabranjen je nadzor, financiranje i podupiranje sindikata od strane poslodavca (čl. 183.), zajamčena je sudska zaštita članskih prava članova sindikata (čl. 184.), zajamčena je sudska zaštita prava na udruživanje (čl. 185.), zabranjena je diskriminacija zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (čl. 166. st. 2. i 3.), propisana je zaštita sindikalnog povjerenika (čl. 188.), itd.

⁹⁴ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 15, str. 28-33.

⁹⁵ Primjere vidi u: *ibid.*, str. 30-33.

⁹⁶ European Economic and Social Committee, *op. cit.* u bilj. 33, str. 47.

sveobuhvatnosti klasifikacije utjecaja procesa digitalizacije na svijet rada, nužno je spomenuti da digitalizacija nedvojbeno utječe i na postojeće sustave socijalne sigurnosti.

Taj je utjecaj osobito izražen kada govorimo o pojavi novih oblika zapošljavanja, prije svega rada preko platformi. Već je spomenuto da taj oblik rada čini nejasnima granice između tradicionalnih kategorija radnika i samozaposlenih osoba. Pristup pravima iz sustava socijalne sigurnosti te razina socijalne zaštite onih koji obavljaju rad preko platformi stoga također može ovisiti o postojanju ili nepostojanju njihova radnopravnog statusa. Naime oni su najčešće formalno samozaposlene osobe, stoga često imaju pristup sustavima socijalne sigurnosti koji se odnose na samozaposlene osobe, a koji mogu biti manje povoljni i skuplji u odnosu na sustav namijenjen radnicima.⁹⁷ Također, neki socijalni sustavi propisuju minimalni iznos dohotka kao uvjet za pristup sustavu, pri čemu radnicima preko platformi koji poslove obavljaju povremeno i isprekidano može biti teško zadovoljiti takve kriterije.⁹⁸ De Stefano dodatno napominje da, čak i kada su takvi radnici formalno klasificirani kao radnici, isprekidana narav njihova zaposlenja može biti prepreka u ostvarivanju nekih socijalnih prava, i to onda kada stjecanje prava ovisi o prethodnom trajanju radnog odnosa, primjerice kod prava na rodiljni dopust, prava iz sustava osiguranja za vrijeme nezaposlenosti itd.⁹⁹

U postojećoj literaturi često se naglašava da novi oblici zapošljavanja otvaraju brojna pitanja i izazove za postojeće sustave socijalne sigurnosti.¹⁰⁰ Iz navedenog proizlazi potreba da se odgovori primjerenim i smislenim mjerama socijalne politike kako bi se postojeći sustavi socijalne sigurnosti prilagodili promjeni koncepta rada nastaloj pod utjecajem digitalizacije.

6. ZAKLJUČAK

Ovaj rad predstavlja pokušaj poduzimanja inicijalnih koraka u smjeru dubljeg i sveobuhvatnog razumijevanja prilika i rizika koje digitalna revolucija donosi za svijet rada. Glavni cilj rada bio je ponajprije ponuditi vlastitu klasifikaciju utjecaja procesa digitalizacije na svijet rada.

Nakon analize relevantne literature iz ovog područja došla sam do zaključka da se navedeni utjecaji mogu okvirno podijeliti u nekoliko glavnih kategorija. Prva kategorija obuhvaća makroekonomske utjecaje digitalizacije na tržište rada. Uočeno je da dolazi do značajnih strukturnih promjena na tržištu rada, pri čemu su identificirani glavni trendovi:

⁹⁷ Eurofound, *op.cit.* u bilj. 67, str. 47. Za analizu utjecaja nestandardnih oblika rada na prava iz sustava mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj v. Grgurev, I.; Vukorepa, I., *Flexible and new forms of employment in Croatia and their pension entitlement aspects*, u: Sander, G. et al. (ur.), *Transnational, European and National Labour Relations*, Cham: Springer International Publishing, 2018, str. 241-263.

⁹⁸ Eurofound, *op. cit.* u bilj. 67, str. 47.

⁹⁹ De Stefano, *op. cit.* u bilj. 75, str. 483.

¹⁰⁰ V. primjerice European Commission, *op. cit.* u bilj. 43, str. 59-60. O izazovima koje pred sustave socijalne sigurnosti stavljaju nestandardni oblici rada vidi i: Schoukens, P.; Barrio, A., *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, *European Labour Law Journal*, vol. 8, br. 4, 2017, str. 306-332.

(i) prestanak potrebe za određenim poslovima i gubitak radnih mjesta, (ii) stvaranje novih radnih mjesta te potreba za novim vještinama radnika, (iii) polarizacija tržišta rada i (iv) pojava novih oblika zapošljavanja. Iako se konačan ishod utjecaja digitalizacije na ekonomiju i tržište rada ne može sa sigurnošću predvidjeti, već je sada izvjesno da će biti potrebne odgovorne i sustavne mjere ekonomske, socijalne i obrazovne politike u svrhu adekvatne prilagodbe suvremenim zahtjevima tržišta rada.

Nakon kratke analize promjena na tržištu rada pokušala sam izdvojiti glavne izazove s kojima se pojedinačni radnici susreću pod utjecajem digitalizacije. U sferi individualnih radnih odnosa u tradicionalnim gospodarskim granama dolazi do znatnih promjena u organizaciji rada. Nove tehnologije naime omogućuju rastuću fleksibilnost, koja se očituje u odmaku od tradicionalnog poimanja mjesta rada i radnog vremena. Analiza problematike pokazuje da se jedno od temeljnih radnopravnih pitanja odnosi na prilagodbu postojećih zakonodavnih rješenja društvenoj realnosti, koju karakterizira 'dematerijalizacija' mjesta rada. Osim toga potrebno je preispitati i prikladnost postojećeg pravnog uređenja radnog vremena.

Kada govorimo o radu preko platformi, problem je činjenica što je često nejasno uklapa li se nova društvena zbilja u postojeći pravni okvir. U tom je kontekstu ključno preispitati i eventualno redefinirati personalni doseg radnozaštitnog zakonodavstva jer je platformizacija rada dovela do zamagljivanja granica između samostalnog i nesamostalnog rada. Među ostalim, bitno je istaknuti i da bi eventualna kvalifikacija pružatelja usluga preko platformi kao radnika stvorila određene probleme u primjeni postojećeg radnopravnog okvira na takve radnike.

U sferi kolektivnih radnih odnosa u tradicionalnim gospodarskim granama digitalizacija otvara nova područja djelovanja za sindikate. S druge strane novi oblici rada, poput rada preko platformi, mnogo intenzivnije utječu na kolektivne radne odnose. Sindikalno organiziranje radnika na takvom iznimno fleksibilnom tržištu rada u najmanju je ruku izazovan zadatak. Potrebno je stoga daljnje istraživanje usmjeriti na definiranje modela kolektivne akcije koji su najprikladniji za zaštitu gospodarskih i socijalnih interesa pružatelja usluga preko platformi.

Novi oblici zapošljavanja otvaraju brojna pitanja i izazove i za postojeće sustave socijalne sigurnosti te će biti nužne primjerene i smislene mjere socijalne politike kako bi se sustavi socijalne sigurnosti prilagodili promjeni koncepta rada nastaloj pod utjecajem digitalizacije.

CHALLENGES TO LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW IN THE LIGHT OF THE DIGITALISATION OF LABOUR

The digital revolution is characterised by widespread use of digital technologies in various aspects of human activity. It involves the deep transformation of society in the economic, social, and political sense. This paper examines the opportunities and threats that the new trends pose to the world of labour.

The introduction of the paper presents a description of the situation and fundamental terms connected with the digital economy. In the second part, the author offers her own classification of the influence that the process of digitalisation has on the world of labour. She then examines the influence of digitalisation on the labour market, emphasising several of the most important macroeconomic trends that affect the contemporary labour market. In the fourth part, the author analyses key changes that affect the sphere of labour relations, attempting to identify the main (labour) law issues arising as a consequence of digitalisation. The analysis focuses in particular on individual labour relations and singles out key challenges in the regulation of legal relations between employers and workers arising from digitalisation. The author then shows which questions and problems result from digitalisation in the sphere of collective labour relations. The fifth part includes a brief overview of the impact of digitalisation on social security systems.

Finally, the author presents her concluding observations and warns that it is necessary to re-examine the appropriateness of the existing legislation and its adaptation to the new social reality, which is characterised by a change of the concept of labour under the influence of digitalisation.

Keywords: digitalisation, ICT-based mobile work, digital labour platforms, contract-based employment, working hours

Iva Bjelinski Radić, Research and Teaching Assistant in the Department of Labour and Social Security Law at the Faculty of Law, University in Zagreb